

## **Analisis Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Perangkat Desa di Desa Cihampelas Kecamatan Cihampelas**

**Selviawati<sup>1</sup>, Atep Kustiwa<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Digital, Bandung.

<sup>1</sup>Email: [selviawati10120575@digitechuniversity.ac.id](mailto:selviawati10120575@digitechuniversity.ac.id)

<sup>2</sup>Email: [atepkustiwa@digitechuniversity.ac.id](mailto:atepkustiwa@digitechuniversity.ac.id)

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja aparatur desa di Desa Cihampelas Kecamatan Cihampelas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengetahui secara detail gaya kerja pegawai di desa Cihampelas. Penelitian ini akan memudahkan peneliti untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi aparatur desa Cihampelas dalam memberikan pelayanan pemerintah kepada masyarakat. Faktor-faktor yang menghambat atau mempengaruhi kinerja aparat desa Cihampelas antara lain adalah kualitas sumber daya manusia, motivasi dan keputusan kerja, ketersediaan sumber daya dan peran lembaga masyarakat, kualitas komunikasi dan koordinasi, keterlibatan dan peran dari institusi masyarakat, keterbukaan partisipasi masyarakat, karakteristik sosial budaya masyarakat desa, dan tingkat dukungan pemerintah desa. Sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai Desa Cihampelas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja perangkat desa harus terus dikembangkan dan meningkatkan kebijakan kerjanya. Oleh karena itu, untuk memenangkan persaingan ini, masyarakat harus terus berinovasi. Kemajuan organisasi hanya dapat dicapai melalui sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kinerja perangkat desa sangat berpengaruh kepada kepuasan masyarakat dalam pelayanan dan juga berpengaruh terhadap kualitas desa.

**Kata Kunci:** Sumber Daya Manusia, Kinerja, Aparatur Desa

### ***Analysis of Human Resources in Improving The Performance of Village Officials in Cihampelas Village, Cihampelas Subdistrict***

#### ***Abstract***

*The aim of this research is to analyze human resources in improving the performance of village officials in Cihampelas Village, Cihampelas District. This research uses a qualitative approach to find out in detail how Cihampelas village employees perform. This research can enable researchers to know what factors influence Cihampelas village employees in administrative services to the local community. Factors that hinder or influence the performance of Cihampelas village officials are the quality of human resources, motivation and work decisions, availability of resources and the role of community institutions, quality of communication and coordination, involvement and role of community institutions, openness to community participation, social and cultural characteristics of village communities. Therefore, to win this competition, society must continue to innovate. Organizational progress can only be achieved through quality and competitive human resources., as well as the level of support from the village government. Human resources are very influential in the performance of Cihampelas village officials.*

**Keywords:** Human Resources, Village Apparatus Performance

#### **PENDAHULUAN**

Analisis SDM Desa Cihampelas terhadap kinerja pegawai menjadi topik penting untuk menyelaraskan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja, meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, mendukung nilai-nilai inti, meningkatkan proses pelatihan dan pengembangan, memperluas basis kompetensi, dan

mengupayakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan layanan berkualitas. Mendukung upaya layanan pelanggan secara keseluruhan dan perubahan budaya.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja aparatur desa di Desa Cihampelas Kecamatan Cihampelas. Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh manajer penilai untuk mengevaluasi kinerja seorang pegawai terhadap uraian tugasnya selama jangka waktu tertentu (biasanya setiap akhir tahun). Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk mengukur kinerja setiap karyawan untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya, memberikan bimbingan lebih lanjut, dan mengambil tindakan perbaikan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan ketidaksesuaian dengan uraian tugas dan permasalahan ketenagakerjaan lainnya.

Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batas wilayah dan mempunyai kewenangan mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat, dan hak waris. Pemerintah desa mempunyai peranan yang sangat penting dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut. Pemerintahan desa dipimpin oleh kepala desa yang dibantu oleh perangkat desa yang bertanggung jawab terhadap pemerintahan desa. Kualitas kinerja merupakan ukuran pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja sangat bergantung pada orang-orang yang dipekerjakannya. Khususnya di Desa Cihampelas Kecamatan Cihampelas terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja pegawai desa.

## TEORI

Kegiatan analisis biasanya dilakukan setelah suatu aktivitas selesai untuk mengidentifikasi masalah-masalah yang muncul selama berlangsungnya aktivitas tersebut. Melalui analisis ini, diharapkan kegiatan berikutnya dapat berjalan lebih sesuai dengan harapan. Dengan demikian, analisis berarti penyelidikan terhadap penyebab-penyebab kesenjangan dalam suatu peristiwa (Magdalena et al., 2020).

Agar perusahaan dan organisasi dapat beroperasi, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan yang memadai di berbagai bidang. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan perusahaan dalam mengelola karyawannya. Sumber daya ini ditujukan untuk mencapai tujuan perusahaan tertentu (Sarah, 2022).

Kinerja adalah hasil atau kinerja seorang pegawai pada suatu perusahaan atau bidang tertentu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan, maka kinerja karyawan yang berkualitas sangatlah penting karena akan berdampak besar bagi perkembangan perusahaan. Kesejahteraan dan berfungsinya organisasi diatur oleh organisasi sebagai mekanisme dan kontrol untuk membentuk sikap dan perilaku pegawai. Hal ini erat kaitannya dengan tingkat kinerja pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang selalu memberikan keunggulan dalam mencapai produktivitas dan kinerja yang lebih tinggi (Widaningsih et al., 2020).

Penelitian pada jurnal Tuzana Nurul (2024) Penelitian ini mempunyai persamaan dengan penelitian penulis dalam penggunaan metode pengumpulan data seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini juga menganalisis sumber daya manusia yang terkait dengan kinerja aparatur desa dan membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur desa.

Penelitian pada jurnal Murniati (2021) Penelitian ini mempunyai kemiripan dengan penelitian penulis. Artinya, keduanya sedang mengusut kinerja perangkat desa. Penelitian pada jurnal Widiati (2021) Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian penulis yaitu menggunakan metode penelitian kualitatif dan menganalisis kinerja perangkat desa.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengetahui secara detail cara kerja pegawai di Desa Cihampelas. Penelitian ini akan memudahkan peneliti untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai desa Cihampelas dalam memberikan pelayanan administrasi kepada masyarakat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tahap analisis, peneliti sendiri membuat daftar pertanyaan untuk wawancara, mengumpulkan data, dan melakukan analisis data. Untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja perangkat desa. Pertama, kami mengembangkan daftar pertanyaan wawancara berdasarkan penelitian yang berfokus pada kinerja perangkat desa di Desa Cihampelas. Peneliti mewawancarai salah satu pihak yaitu kepala desa sebagai informan kunci. Untuk menguatkan informan, peneliti mewawancarai seluruh pegawai Desa Cihampelas baik manajer perencanaan, manajer keuangan, administrator, manajer kesejahteraan, dan manajer pelayanan.

Wawancara yang dilakukan peneliti juga dilakukan pada waktu yang bersamaan. Informan penelitian diwawancarai secara detail di lokasi yang disepakati antara peneliti dan informan yaitu balai desa Cihampelas. Informan merupakan sumber data terpenting bagi peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian kualitatif. Penyedia informasi untuk survei ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Profil Informan**

No	Nama	Jabatan	Jenis Kelamin
1	Asep Mulyadi	Kepala Desa	Laki-laki
2	M. Reiza Fahlevie	Kaur Perencanaan	Laki-laki
3	Siti Nurjanah	Kaur Keuangan	Perempuan
4	Indri Lestari	Kasi Pemerintahan	Perempuan
5	Iis Lia Yulianti	Kasi Pelayanan	Perempuan
6	Budi	Kasi Kesejahteraan	Laki-laki

Sumber: Data profil informan

**Tabel 2. Pertanyaan dan Hasil wawancara Kepala Desa**

No	Pertanyaan	Hasil Wawancara
1	Menurut bapak, sebagai pemimpin desa ini mengenai pemberian motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja perangkat desa sangat penting?	<i>"Ini penting, Karena dalam proses sosialisasi dan interaksi, pimpinan harus mampu mendorong atau menstimulasi aparat desa untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal, serta dapat memberikan dorongan positif bagi aparat desa untuk bertindak."</i>
2	Menurut bapak, apakah peran pemimpin sangat penting dalam meningkatkan kinerja perangkat desa?	<i>"Ya, karena saya adalah bagian utama dalam memberikan arahan- arahan yang baik dalam bekerja sama sesama perangkat desa di sini dengan cara saya memberikan dorongan, dukungan, bimbingan, dan masukan yang bisa meningkatkan kinerja perangkat desa di sini."</i>
3	Apakah ada faktor penghambat dalam peningkatan kinerja perangkat desa?	<i>"Faktor penghambat mungkin dari cara perangkat desa berkomunikasi dan bersosialisasi di lingkungan desa ini dan mungkin yang menjadi faktor penghambat adalah kepribadian masing-masing ketidak percayaan diri terhadap kinerjanya itu juga bisa sebagai penghambat."</i>
4	Apakah di desa ini pernah atau sering dilakukannya penilaian kerja terhadap perangkat desa?	<i>"Kami melakukan penilaian kerja dengan cara satu bulan sekali melakukan evaluasi bekerja setiap perangkat desa untuk mengetahui bagaimana kinerja para perangkat desa selama satu bulan ini dan selalu memperbaiki apapun mengenai kinerja semua yang ada di desa."</i>

<p>5 Apakah hal itu sangat bermanfaat bagi bapak atau desa ini?</p>	<p><i>“Ya, sangat bermanfaat karena dengan adanya evaluasi atau penilaian kerja supaya kita Mengetahui bagaimana perkembangan setiap kinerja para perangkat desa dan agar kita bisa lebih maju dalam membangun desa ini lebih baik dalam bekerja dan melayani masyarakat.”</i></p>
<p>6 Apakah sering terjadi keluhan dari masyarakat mengenai pelayanan di desa ini dan bagaimana menanggulangnya?</p>	<p><i>“Keluhan pasti ada karena setiap masyarakat ingin menyampaikan keluhannya terhadap desa ini tidak hanya pelayanan mengenai bantuan sosial pasti ada, dan kita siap menampung keluh kesah masyarakat dan terus belajar dan memperbaiki mengenai apapun itu baik pelayanan atau lainnya supaya masyarakat merasa puas atas kinerja kami semua dan bisa lebih maju untuk desa cihampelas ini.”</i></p>

Sumber: Data pertanyaan Kepada Kepala Desa

Berdasarkan pernyataan dari kepala desa diatas dapat disimpulkan bahwa peran pemimpin sangat penting untuk meningkatkan kinerja perangkat desa karena dengan kinerja yang optimal dapat menimbulkan daya dorong yang positif, faktor penghambat adalah kepribadian masing-masing ketidakpercayaan diri terhadap kinerjanya itu juga bisa sebagai penghambat, oleh karena itu adanya program evaluasi yang dilakukan setiap bulan sekali guna untuk melihat perkembangan kinerja para perangkat desa selama satu bulan terakhir.

**Tabel 3. Pertanyaan 1 dan Hasil Wawancara**

<b>Pertanyaan 1</b>	<b>Selama bapak/ibu bekerja, motivasi apa yang bapak/ibu dapatkan dari pemimpin bapak/ibu?</b>
<b>Informan 2</b> (Kaur Perencanaan)	<i>“Sejauh ini motivasi yang saya dapatkan adalah seperti lebih ke nasihat-nasihat dan arahan sih kalau terkhusus motivasi untuk meningkatkan kinerja itu belum ada.”</i>
<b>Informan 3</b> (Kaur Keuangan)	<i>“Selama saya bekerja, jarang mendapatkan motivasi dari pemimpin lebih ke tekanan kerja atau nasihat dan motivasi yang muncul dari lingkungan kerja dan diri sendiri.”</i>
<b>Informan 4</b> (Kasi pemerintahan)	<i>“Selama bekerja di desa cihampelas, motivasi yang didapatkan pasti ada ya diantaranya saya ambil dari wejangan-wejangan dan arahan-arahan dari kepala desa cihampelas. Selain dari kelapa desa, motivasi tersebut juga dapat disampaikan oleh bapak sekdes yang diinstruksikan oleh bapak kades karena bapak sekdes itu kan merupakan koordinator dari perangkat desa. Jadi ada beberapa yang bisa kami ambil untuk memotivasi selama bekerja disini, baik dari segi aturan maupun kinerja.”</i>
<b>Informan 5</b> (Kasi Pelayanan)	<i>“Motivasi yang didapatkan tidak langsung dari kepala desa tapi melalui sekretaris desa seperti arahan-arahan dll.”</i>
<b>Informan 6</b> (Kasi Kesejahteraan)	<i>“Motivasi yang Anda peroleh dalam bekerja adalah Anda sangat terpacu untuk menghadapi tekanan dan hambatan serta membantu mengubah opini negatif menjadi energi positif.”</i>

Sumber: Pertanyaan kepada perangkat desa

Berdasarkan pernyataan dari kelima informan, dapat disimpulkan bahwa kurangnya motivasi khusus yang diberikan kepada perangkat guna untuk meningkatkan kinerja perangkat desa. Motivasi yang muncul hanya berupa wejangan-wejangan atau nasihat-nasihat seperti arahan yang diberikan kepada perangkat desa dan motivasi yang terjadi di lingkungan desa itu sendiri serta motivasi yang ada di diri sendiri.

**Tabel 4. Pertanyaan 2 dan Hasil Wawancara**

<b>Pertanyaan 2</b>	<b>Apakah peran pemimpin sangat penting dalam meningkatkan kinerja perangkat desa?</b>
<b>Informan 2</b> (Kaur Perencanaan)	<i>“Ya tentu penting karena pemimpin adalah bisa dikatakan pusat nya jadi kita bekerja mengikuti arahan pemimpin sehingga bisa bekerja sesuai dengan tupoksinya.”</i>
<b>Informan 3</b> (Kaur Keuangan)	<i>“Peran pemimpin sangat penting karena pemimpin adalah faktor utama dalam mengembangkan atau meningkatkan kinerjanya seorang pemimpin harus menjadi seorang yang menuntun untuk tetap berada dalam jalur sesuai dengan tujuan.”</i>
<b>Informan 4</b> (Kasi Pemerintahan)	<i>“Kalau untuk pemimpin jelas ya penting, karena jika suatu lembaga tidak ada pemimpin nanti mengacunya kemana, jadi tidak ada yang mengarahkan maksudnya karena kalau misalkan di suatu lembaga tidak ada pimpinannya jadi kitanya ga nyambung gitu, jadi semua hal itu harus ada instruksinya dari pemimpin atau keades tersebut.”</i>
<b>Informan 5</b> (Kasi Pelayanan)	<i>“Peran seorang pemimpin sangat penting dalam meningkatkan kinerja aparat desa karena membantu dalam membangun tim yang kuat. Visi dan misi tim harus dicapai melalui kerja keras dan bimbingan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan kepemimpinan yang kuat.”</i>
<b>Informan 6</b> (Kasi Kesejahteraan)	<i>“Menurut saya peran pemimpin sangat penting karena dari peran pemimpin juga telah memberikan arahan yang menjalin kerjasama yang baik sesama perangkat desa dengan cara memberi dukungan, bimbingan dan masukan pada perangkat desa untuk meningkatkan kinerjanya.”</i>

Sumber: Pertanyaan kepada perangkat desa

Berdasarkan pernyataan dari kelima informan, dapat disimpulkan bahwa peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja para perangkat desa itu sangat penting karena pemimpin adalah faktor utama dalam mengembangkan atau meningkatkan kinerja dengan cara mendorong, memotivasi, memberi arahan dan membangun tim yang kuat. Oleh sebab itu seorang pemimpin harus menjadi seorang yang menuntun untuk tetap berada dalam jalur sesuai dengan tujuan.

**Tabel 5. Pertanyaan 3 dan Hasil wawancara**

<b>Pertanyaan 3</b>	<b>Apakah ada faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja para perangkat desa di sini?</b>
<b>Informan 2</b> (Kaur Perencanaan)	<i>“Banyak, diantaranya ialah warganya sendiri, fasilitas desa yang masih kurang, seperti seragam dan internet. Internet ada tapi tidak selalu sesekali ada gangguan. Kurang fasilitas karena anggarannya susah seperti wadah. Jadi ada anggaran namun tidak ada wadah. Program digital yang masih belum terlaksana karena beberapa hal.”</i>
<b>Informan 3</b> (Kaur Keuangan)	<i>“Faktor yang menghambat dalam meningkatkan kinerja tidak ada karena kembali ke diri sendiri mau atau tidak meningkatkan kinerja.”</i>
<b>Informan 4</b> (Kasi Pemerintahan)	<i>“Kalau faktor penghambat sih tidak ada, selama kerjanya ikhlas selama kerjanya dijalani insya Allah tidak ada yang menghambat selama ini kerja di desa.”</i>
<b>Informan 5</b> (Kasi Pelayanan)	<i>“Faktor yang menghambat dalam peningkatan kerja ialah pemimpin yang terlalu cuek dan kurangnya motivasi yang diberikan oleh pemimpin.”</i>
<b>Informan 6</b> (Kasi Kesejahteraan)	<i>“Faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja sih lebih ke pemimpinnya yang cuek dan lingkungan kerja yang bisa mempengaruhi perangkat desa dalam bekerja.”</i>

Sumber: Pertanyaan kepada perangkat desa

Berdasarkan pernyataan dari kelima informan di atas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor penghambat atau faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat desa diantaranya yaitu kualitas sumber daya manusia, motivasi dan keputusan kerja, ketersediaan sumber daya dan anggaran, kualitas komunikasi dan koordinasi, keterlibatan dan peran lembaga masyarakat, keterbukaan terhadap

partisipasi masyarakat, karakteristik sosial dan budaya masyarakat desa, tingkat dukungan dari pemerintah daerah.

**Tabel 6. Pertanyaan 4 dan Hasil Wawancara**

<b>Pertanyaan 4</b>	<b>Apakah di desa ini pernah atau sering dilakukannya penilaian kerja terhadap perangkat desa di sini?</b>
<b>Informan 2</b> (Kaur Perencanaan)	<i>“Di kami dulu ada yang namanya rapat kinerja tapi bukan penilaian. Diadakan setiap satu bulan sekali membahas tupoksinya masing-masing semacam evaluasi lagi salah satunya tertib dalam berseragam dll.”</i>
<b>Informan 3</b> (Kaur Keuangan)	<i>“Penilaian kinerja yang dilakukan di desa ini dengan cara mengevaluasi pekerjaan selama satu bulan.”</i>
<b>Informan 4</b> (Kasi Pemerintahan)	<i>“Sering, jadi kami itu evaluasi kinerja itu setiap bulan sekali gitu oleh pak sekdes kami dikumpulkan untuk evaluasi kinerja dan kedisiplinan dari kinerja.”</i>
<b>Informan 5</b> (Kasi Pelayanan)	<i>“Sering dilakukannya selama satu bulan sekali dalam bentuk evaluasi selama bekerja selama satu bulan.”</i>
<b>Informan 6</b> (Kasi Kesejahteraan)	<i>“Pernah seringnya melakukan evaluasi kerja setiap satu bulan sekali.”</i>

Sumber: Pertanyaan kepada perangkat desa

Berdasarkan pernyataan dari kelima informan, dapat disimpulkan bahwa di Desa Cihampelas sering dilakukan evaluasi diri atau evaluasi kinerja para perangkat desa yang dilakukan setiap satu bulan sekali guna untuk mengetahui kinerja perangkat desa dalam satu bulan terakhir. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia berpengaruh dalam meningkatkan kinerja para perangkat desa di Desa Cihampelas.

**Tabel 7. Pertanyaan 5 dan Hasil Wawancara**

<b>Pertanyaan 5</b>	<b>Apakah selama bapak/ibu menjadi perangkat desa, pernah mendapat keluhan dari masyarakat mengenai pelayanan di desa ini dan bagaimana menanggulangnya?</b>
<b>Informan 2</b> (Kaur Perencanaan)	<i>“Keluhan pasti ada, keluhan untuk pelayanan dan keluhan untuk pembangunan. Kalau pembangunan seperti materialnya yang kurang bagus dan untuk pelayanan paling terjadi keluhan seperti salah penulisan nama karena perangkat desa ngantuk atau lain sebagainya kalau keluhan yang ekstrim atau berat sejauh ini tidak ada.”</i>
<b>Informan 3</b> (Kaur Keuangan)	<i>“Selama saya bekerja kalau dalam pelayanan pernah mendapat keluhan karena terlalu lama dalam pengerjaan membuat berkas namun dari situ kita selalu belajar untuk memperbaiki.”</i>
<b>Informan 4</b> (Kasi Pemerintahan)	<i>“Kalau untuk pelayanan alhamdulillah tidak ada karena kami semaksimal mungkin memberikan pelayanan yang baik, tetapi keluhan masyarakat yang sering terjadi adanya mengenai bansos. Sejauh ini dalam segi pelayanan kami berlangsung dengan baik.”</i>
<b>Informan 5</b> (Kasi Pelayanan)	<i>“Selama saya bekerja di sini mendapat keluhan mengenai pelayanan pernah dan mengatasinya dengan cara memperbaiki kerja saya dan memprioritaskan masyarakat dalam pelayanan yang lebih ramah terhadap masyarakat agar saling nyaman tidak timbul masalah.”</i>
<b>Informan 6</b> (Kasi Kesejahteraan)	<i>“Selama saya bekerja disini banyaknya masyarakat yang mengeluh mengenai bantuan-bantuan yang tidak merata selebihnya aman.”</i>

Sumber: Pertanyaan kepada perangkat desa

Berdasarkan pernyataan dari kelima informan di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak ada keluhan yang berat di desa Cihampelas hanya saja beberapa keluhan seperti perangkat desa kurang bersosialisasi dan terjadi kesalahan dari penulisan nama atau pembuatan berkas yang lama.

## **Pembahasan Penelitian**

Sebagaimana telah dipaparkan pada bab sebelumnya, telah ditemukan data dari hasil observasi, wawancara maupun dokumentasi tentang Kinerja Perangkat Desa di Desa Cihampelas. Selanjutnya peneliti akan sajikan uraian pembahasan sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian dengan mengacu hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya. Peneliti juga akan mengintegrasikan temuan yang ada di lapangan kemudian menyamakan dengan teori-teori yang ada. Dalam sub bab ini, akan kami sajikan analisa data yang diperoleh, baik data primer ataupun data sekunder, kemudian diinterpretasikan secara terperinci.

### **1. Bagaimana Kinerja Perangkat Desa Cihampelas dalam Melayani Masyarakat Desa?**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja perangkat desa harus terus dikembangkan dan meningkatkan kebijakan kerjanya. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kinerja perangkat desa sangat berpengaruh kepada kepuasan masyarakat dalam pelayanan dan juga berpengaruh terhadap kualitas desa.

### **2. Apa Saja Faktor yang Menghambat Kinerja Perangkat Desa Cihampelas?**

Faktor-faktor yang menghambat atau mempengaruhi kinerja aparatur Desa Cihampelas antara lain adalah kualitas sumber daya manusia, motivasi dan keputusan kerja, ketersediaan sumber daya dan peran lembaga masyarakat, kualitas komunikasi dan koordinasi, serta kualitas keterlibatan dan peran lembaga masyarakat. keterbukaan partisipasi masyarakat, dan karakteristik sosial budaya masyarakat desa. dan tingkat dukungan dari pemerintah desa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat desa diantaranya yaitu kurangnya motivasi yang diberikan oleh kepala desa di Desa Cihampelas dan sarana prasarana yang harus lebih ditingkatkan.

### **3. Bagaimana sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja perangkat desa Cihampelas?**

Dari analisis dan temuan penelitian yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa kinerja perangkat desa memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan masyarakat terhadap layanan dan juga terhadap kualitas desa secara keseluruhan. Selanjutnya, faktor-faktor seperti sumber daya manusia, motivasi, dan keputusan kerja dapat menjadi penghambat atau mempengaruhi kinerja perangkat desa. Lebih lanjut, terbukti bahwa sumber daya manusia memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja perangkat desa di Desa Cihampelas.

## **SIMPULAN**

Sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam kinerja perangkat desa Cihampelas. Kuantitas atau sumber daya manusia yang besar yang merupakan modal dasar usaha keberhasilan organisasi, akan tetapi jumlah sumber daya manusia yang besar tanpa disertai dengan mutu atau kualitas yang memadai hanya akan menjadi beban pembangunan. Oleh karena itu, untuk berhasilnya usaha-usaha pembangunan pengembangan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu persyaratan utama.

Pemerintah Desa Cihampelas Kecamatan Cihampelas Kabupaten Bandung Barat harus terus memperhatikan kebutuhan pegawai desa dalam pelaksanaan tugasnya dan juga memperhatikan kesejahteraan pegawai desa. Hal ini dilakukan semata-mata untuk mempengaruhi kualitas dan disiplin kerja perangkat desa.

Bagi Perangkat Desa Desa Cihampelas Segala tugas yang dilaksanakan dalam pemerintahan desa berkaitan dengan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, seluruh pegawai desa dihimbau untuk terus meningkatkan keterampilan dan menjaga motivasi diri untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Beradaptasi dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat menjadi sumber kepuasan kerja yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja.

Bagi peneliti selanjutnya keterbatasan penelitian ini adalah hanya meneliti pada kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat desa, oleh karena itu bagi peneliti selanjutnya

disarankan untuk melakukan penelitian yang meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja. Mengingat responden yang diteliti berbeda karakternya dengan sumber daya manusia maka akan sangat menarik jika sering dilakukan penelitian dengan objek program pemberdayaan masyarakat.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kinerja perangkat desa sangat berpengaruh kepada kepuasan masyarakat dalam pelayanan dan juga berpengaruh terhadap kualitas desa.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Rahmat, D., Yang, T., Esa, M., & Indonesia, P. R. (2014). Undang Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. 1. <https://www.seredbanjarnegara.desa.id/index.php/artikel/2018/9/27/undangundang-nomor-6tahun-2014-tentang-desa>.
- Fiantika, fenni R. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. In Metodologi Penelitian Kualitatif. *In Rake Sarasin (Issue Maret)*.
- SARAH, Y. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Hotel Mita Mulia Banda Aceh. *Skripsi Tesis*
- Sugiyono. (2018). Penelitian Bisnis. 63–76
- Tuzana Nurul, K. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Sorong. 3(2), 1234–1243.
- Murniati, W. (n.d.). Analisis Kinerja Perangkat Desa di Kabupaten Lumajang. 8, 42–50.
- Dr. H. Zuchri Abdussamad, S.I.K., M. S. (2017). Metode Penelitian Kualitatif. In *Вестник Росздрава (Vol. 4, Issue 1)*.
- Widiati, W. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Kantor Desa Indrasari Kecamatan Martapura Kabupaten Banjar. *AS-SIYASAH: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 6(2), 50. <https://doi.org/10.31602/as.v6i2.5193>  
[https://etheses.uinsgd.ac.id/34476/2/6\\_bab3.pdf](https://etheses.uinsgd.ac.id/34476/2/6_bab3.pdf)